

KONAN UNIVERSITY

甲南大学における学部留学生受入れによる教育等支援上の課題と考察

| | |
|-----|---|
| 著者 | 谷守 正寛 |
| 雑誌名 | 甲南大学教育学習支援センター紀要 |
| 号 | 2 |
| ページ | 15-32 |
| 発行年 | 2017-03-22 |
| URL | http://doi.org/10.14990/00002412 |

甲南大学における学部留学生受入れによる 教育等支援上の課題と考察

谷守正寛

甲南大学 国際言語文化センター
神戸市東灘区岡本 8-9-1, 658-8501

要 旨

本稿では、外国人正規学部留学生を初めて受け入れることとなった機関としての甲南大学における留学生受入れ制度設置の際に見出され得る教育等支援を中心とする様々な周辺の課題を抽出し、研究対象とし、先行研究及び関係調査資料等を元に分析・考察を行う。近年広く外国人留学生が受け入れられている状況で、新規に当該制度を発足させることに稿者は一定の関わりと役割を持ったが、既存の受入れ制度下での教育等支援に携わった以前の経験を元に、制度の新構築から関わるという経緯を通して、見えにくかった教育等支援上の課題として気づくことを挙げ、それらを明らかにしつつ支援等体制構築のための課題を解決すべく考察を進めたいと思う。

キーワード： 外国人正規生，教育支援，留学生受入れ，ダイバーシティ・マネジメント，高度人材

1 はじめに

甲南大学ではこれまで外国人の学部正規留学生（以後、便宜上「外国人正規生」とし、ここでは大学院の正規学生については考察の対象としない）の受入れ体制、つまり、受入れの入口である外国人正規生の入学特別試験が存在しなかった¹。その点では当該制度を現在において発足させるのはやや稀有なケースであろうが、そうした場合に受入れ・教育支援等の体制構築に関しては特有の問題も起こり得ることが予想され、受入れ実績を受けての研究は今後に譲るが、本稿では、教育支援等を中心とする受入れ等整備に向けて問題となる課題を、先行研究・関係資料及び従前より受入れ実績のある他機関²の例を参照しつつ探求し、甲南大学の例における広い意味での教育等支援、支援体制の整備に向けた意識の醸成等といった様々な関連する問題として考察したい。但し本稿は甲南大学という固有の組織における受入れによる課題と考察を述べて完結するものではなく、より広く普遍的に受入れによる教育等支援を考える上で今後の課題となり得るものをも考察することを目的とする。教育支援としては教室内の狭義の教授方法・指導支援法よりはむしろ広義の支援を含む意味で「教育等支援」という表現を適宜使用する。また外国人正規生の受入れによる教育等支援に関わる様々な諸環境整備は大学の国際化の一環にもなり得るものと考え、なぜ外国人正規生を受け入れるのかといった意義・理念に関わる本質的な問題にも言及しつつ、受け入れる側の姿勢として具体的な意識やビジョンを持つこと、すなわち組織の国際化による教育・研究力強化のための戦略的理念を考究すべきことを述べる。

2 外国人留学生受入れの歴史・背景

他大学の受入れの経緯等を見ることは直接本稿の目的ではないが、国際化・教育等支援の意識を醸成する上で参考にはなり得ると思え少しく触れておきたい。例えば明治大学の場合、1896年以来百年を超える留学生受入れの歴史があり、現在でも 300 名を超える外国人学部正規生がいるという。慶應義塾大

学は海外から留学生を 1881 年に初めて受入れ、1883 年に 60 余名の朝鮮政府の留学生を受け入れており、戦後も早い時期から受け入れて昭和 40 ～ 50 年代にかけては学部・大学院の正規留学生が 80 名に達していたという。また早稲田大学は「グローバル化の端緒とも言えるのが、外国人留学生の受け入れ」（早稲田大学プロローグ『国際交流と早稲田大学の歴史』）という立場で、その前身東京専門学校は 1884 年に初の海外留学生を受け入れたという。そして 1988 年に受入れ開始より 104 年経って漸く日本語教育センターを開設して外国人留学生のための日本語の教育を支援したということになる。

甲南大学では 1976 年というそれよりも 12 年前という一足早い時期に、日本語教員を配置する等により教育等受入れ支援組織として甲南・イリノイセンターを設置し、特定の大学からではあるが交換留学生の受入れを組織的に開始していたことにはなるが、にもかかわらず留学生受入れ、さらには外国人正規生の受入れに至っては実施されるまでに相当の年数を要したことになる。従って早稲田大学のようなタイプの大学との顕著な違いは、それらが組織的に整備されていなくても留学生受入れを一世紀以上も先行させていたのに対し、甲南大学では組織整備を行ってそれと同時に受入れを開始する点であろう。その是非はともかくこのことは外国人正規生受入れにおいても支援体制構築の際に課題となり得る。但し上記の大学が近代化後の極めて早い段階で受入れを始めた外国人留学生とは、本稿で言うところの外国人正規生といった明確な範疇に入るかどうかは定かではなく、早稲田大学のように日本語教育センターといった日本語の教育支援が受入れよりも相当遅れて組織的に整備されてくるまでは、日本語力養成機関の不足（又は未整備）の問題等を鑑みると今日で言う交換留学生的な立場であったとも予想される。正規生ではなくともまずは受け入れるという戦略であったのだろう。そういった大学と比べる限り甲南大学は後発ながら教育等支援体制の設置・整備と受入れが同時であるという特長があり、その一方でそれ故に受入れ開始までに時間を要した可能性がある。これについては後述する。

名古屋大学は国立大学でありながらも片岡(1992)によると「外国人留学生の受入れに関する規程は 1986 年までは特定の文書規程は存在せず…」とされる。政府としては 1958 年より「国費外国人留学生招致制度」を創設して受入れを推し進め、大学の規程制定がなくともそれに先行する格好で受入れを促進していったことになる。このように受入れを促進したい政策下にある主要な国立大学においてさえ学内規程がないままに受け入れていたことを考えると、政府の方針に遙かに先立って受入れを開始した先発組の上述の私立大学においては、支援体制の整備・有無等に拘わらずまずは外国人留学生の受入れを実現するという実態を重視・優先していたことが窺える。

片岡(1992)によれば、名古屋大学では当初「外国人留学生は、学生定員の枠外とすることができる」という規程があった。この点からも規程が作成された時点においても規程自体が完備されていたわけではないことが分かる。しかし近年になってからは、太田(2010)で、留学生の入学は、厳格な定員管理の下で例外的に許可される枠として位置づけている大学が大半であること、国の定めた大学の定員超過に対する取扱いに抵触しない範囲で留学生の入学を許可するという、そして国立大学の学士課程では留学生の募集定員では横並びで「若干名」と記しており、私立大学でも留学生定員を明示しているところもあるもののやはり「若干名」が主流であることを指摘しているように、すでに状況は変わってきている。稿者の経験でも T 大学の学部所属時（1996 年以降数年間）に教授会での入学試験合否判定審議において合否ラインを引く際に、外国人留学生の名前は挙がらず（恐らくは枠外に扱われており）定員内には明確にカウントされてはいなかった、と記憶する。このように当時は外国人正規生の定員管理については依然曖昧な側面があり、しかし入学希望者がごく僅かであったために受入れ過剰になかったか支障がなかったかであり、問題となることなく経過し、徐々に留学生受入れの機運が高まってくるに従って明確に現在の基準内で受け入れるようになった（或いは文科省からの指示等があったかを稿者は確認できないが）と思われる。

状況判断からではあるが、某短期大学が 2001 年に留学生の不法就労事件を起こしたことが契機となって、定員管理の問題については大学の留学生受入れ事務レベルにおいて（広く世間においてではなく）浮き彫りになったようにも窺える。当時そこでは定員 100 名枠に在校学生数が 3 倍以上おり、その内留学生が 9 割を超えたという³。つまりその件において問題の焦点となったのはあくまで不法就労であったことからみて、またそれだけの数の受入れを（しかも関連する補助金獲得申請も同じく）進めていたとすれば留学生数を学生定員の枠外とみなしていたことと符合する。上述の名古屋大学における外国人

留学生は学生定員の枠外であるという規程から考えても、現在では遵守すべき外国人正規生を含めた定員管理の原則が外国人正規生については除外する格好で徹底されてはいなかった時代が続いていたことが窺える。

甲南大学では、こういった留学生受入れの定員管理の厳格化に至るまでの、ある意味では混沌とした、「留学生 10 万人計画」の下でのとにかく留学生を増やそうという過程を経ることはなく、しかも上述したように支援体制の設置と受入れを同時に行うという或る意味で組織としては妥当な手順の下で、現在になって漸く受入れを開始するに至ったという点では、若干名であっても外国人正規生に特化した教育等支援体制が構築できるという好条件が整っており、後述するが、実際にその方向で組織運営が進められつつある。ほとんどの大学が外国人正規生の募集定員を若干名としていることに対しては、留学生の特別選抜が例外であり特別であるが故に皮肉にも日本の大学が留学生を普遍的に受入れることを遠ざける結果をもたらしている（佐々木 2009）という指摘があるが、上記のような事例が背景となって定員については厳格に管理されてくるようになっただろうし、原則的には難関校でなければ特別試験ではなく一般入学試験でも入学は可能であり、定員枠を越えて許容される範囲内で受け入れるといった制限を伴う状況は理論的にはなくなる⁴。実際に稿者が参加した留学生進学説明会では、一般入試で甲南大学の入試を受けることも検討しているという留学生が存在することは確認できたが、日本の高校に入学又は編入してから進学を目指す外国人も増えつつあるということから、今後の動向によっては一般入試において外国人留学生と、甲南大学ではすでに早い時期から受け入れている国内の各種学校である外国学校の卒業生（外国籍の学生）との混合も起こり得ることは少なくとも制度上は考えられ、留学生の概念が法的なものに限らず教育面で検討の余地が出てくれば教育等支援についても再考すべき時期がいずれ来る可能性もある。

3 外国人正規生受入れに至るまで

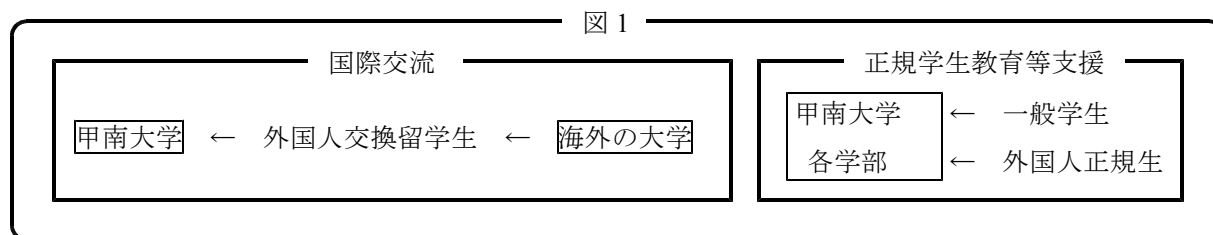
外国人正規生の受入れは甲南大学では 2017 年度入試からが初めてであり、具体的教育等支援による検討は実際には今後の課題にもなるが、それに先だって、現在までに受入れにおいて先行する他大学の受入れと教育等支援体制において蓄積された知見を研究しつつ、問題点を考察しておくことがむしろ重要であろう。なお、言うまでもなく正規生とは学位取得を目的とする学部等の正規課程に入学し日本人等の一般学生と共に通常の授業を受講する者であり、「非正規学生」と呼ばれる者は、指導教員の下で研究指導を受ける研究生、協定校から一定期間（通常半年又は 1 年間）滞日して学修する交換留学生⁵等である。

受入れ体制構築に向けては、稿者が甲南大学での留学生教育（日本語教育）指導に携わって先ず外国人正規生の不在が、大学建学理念の 1 つである「世界に通用する紳士・淑女たれ」⁶ が将来の人材育成の体現にとって一つの解決の余地が残るとみられる課題になるのではないかと感じた経緯がある。もっとも外国人正規生の存在が当該理念の達成の必須要件ではないとしても、貴重な人材育成上の一つの契機、刺激にはなるだろうという意味で重要ではあろうと考える。稿者は日本語教育が主専門であり、T 大学での経験では指導対象がほぼ外国人であったことや、語学教育を越えた多様な留学生の指導・支援に関与する業務に近い立場に置かれていたことから、受入れの必要性は体験的に認識していたという経緯がある⁷。一般に日本語教員が外国人正規生受入れ及び支援制度の設置を企画・設置に向けて直接に実務を行うことはないが、また稿者も教育を含む幅広い支援業務等運営面での経験がありながら制度設置・組織改革等について提言し実施するということは貴重な経験とはいえ未経験である。従前より甲南大学には当該体制がなく、また組織内部にはこれに関わり推進する専門部署が存在しないものの、組織全体の方針として先ず関係部署が設置できる場合であれば、日本語教員は授業等関連の企画運営のみでよからうし従前もそうであったろうが、こうした支援体制構築における活動も国際的な人材を一般学生と共に育成することが広義には外国人正規生に対する教育等支援の一環とも言えると考え、日本語教員として教育等支援を考察すべくまとめ、提唱することとした次第である。

甲南大学にはそういった内外の学生を国際的な人材に育成すべく専門部署等であって、国際交流に係る入出国や滞在等の手続きを中心に業務を行う窓口機関ではなく、大学の現況を観察・分析しつつ国際化戦略の先見的なビジョンを持つか、或いは構築できるスタッフが配属された例えば「国際部」といった

ような名称の部署が存在しないため、従って教員が中心となって所属部署から提言し、学内諸委員会、各学部教授会等の審議・承認を通してボトムアップで組織全体に組み込んでいかなければならないという点で、専門部署スタッフではない教職員が、極端に言えば教員の個人活動のように専門・担当外のそういった実務業務も抱え込みかねないという課題がある。つまり、国際化に向けて組織の一角から全体に変革を拡大させていくことが従前より難しい状況にあったと思われる。

甲南大学には国際交流センターが設置されているが、T 大学等国立大学法人におけるその場合は実質的には留学生センターが改組されたものが大半で（近年はさらに改組が進み性格も大学独自に変容されてはいる）、その主目的が国費留学生の入学前予備教育に始まったことからすると性格は大きく異なり、特定の協定校からの留学生・研修生（留学ビザを要しない夏期講習受講者等）の受入れ窓口機関として特化された業務を中心に機能してきたものとしては、本稿で問題とする正規学生受入れのための業務の趣旨とは従前より異なっていたと思われる。一般の留学生センターに端を発する国際交流センターでは大学国際化の過渡期において予備教育を併せ持つ窓口機関としての業務を超えた国際化業務を抱えるというのを避けがたい事情があったのも事実である。現在の甲南大学国際交流センターの目的が「海外との学術、文化、スポーツ等の交流に必要な教育、研究、調査及びこれに付随する業務を行うこと」とすることを正確に捉えれば分かるように、また「国際交流」、すなわち語義が適切かどうかは分からないがよく聞かれる訳語「International Exchange」とは、文字通り「(国家間の又は)海を越えた(大学等組織間の)交流」を指す以上、海外の機関に属さず甲南大学に所属が完結するために、「海外機関との交流」というカテゴリー或いはプロセスには直接に関与しない外国人正規生の受入れは、次図のように国際交流業務の領分には基本的に含まれない側面がある。また上述したように、大学の組織的国際化への理念やビジョンを設計するといった専門業務においては海外の大学に対してではなく、むしろ学部等各部署の教職員への働きかけが求められ、交換留学生に対する諸手続や生活上のケアを行いつつそれを超えて大学組織全体の国際化を進めるという業務までもを一気に引き受けるものとしては確立されておらず無理があろう。



外国人正規生は甲南大学においてその所属が完結する一般学生という構成員であり、国籍は外国だというだけである⁸。従って基本的には一般学生と同様に外国人正規生は所属する学部で教育等支援を行うべきものであるが、実際には受入れ当時にそういった体制を完備しておくことは難しく、各学部との連携を調整しつつ企画・提案を行う担当者・部署が必要となる。甲南大学の場合は留学生の正規生についてまずは専門教育も視野に入れた日本語を教育する日本語教員の所属する国際言語文化センターが当面はこれに当たるという手順をとるが、正規生である以上、日本語科目等については全学の共通教育担当部署で担当するとはいえ最終的には学部において専門教育まで完結すべきではある。しかし正規生だからといって学部が他の一般学生と全く同様の指導で対応するというのには実際に不安の声があったため懸念を払拭することが当面は難しい。特に日本語力と生活上の問題に対応する経験がないといった事情では、外国人正規生の受入れを今から漸く始めるには実は全学的な全面的理解は今後の課題として残る。外国人ではあっても学部正規生として受け入れるには、入学特別試験の実施から始まり卒業させるまでに学部の業務分担と教育が重要なのである。しかも正規生であるために一般学生と同様に学生指導、教務、入試、就職といった業務の各担当部署との連携も取りまとめる必要があり、各学部のみで指導を完結させてしまうと適切に機能しない恐れもある。前述した窓口機関としての国際交流センターであっても学内に対して具体的なビジョンを立てる専門員がいなければやはり上手く機能しないだろう。従って海外との交流・国際交流を専門とする窓口業務とは根本的に指導・支援の内容は別次元のものとして捉えた方がよいということになろう。そういった点で甲南大学では外国人正規生のための全学的な支援

委員会を設置するという方策を採ることでより適切な教育等支援を進めているので、受入れが後発ながらも受入れ体制において効率的に工夫され得ると言える。繰り返すが巨視的に見た場合の大学組織全体の国際化といった問題になってくると、上述したように（後述もするが）、学生に対する個別の対応に留まる話ではなくむしろ共通・専門教育に携わる各学部等の教職員への働きかけや連携体制を組織的に構築することが肝要なのである。

T大学のケースでは当初又は途中から外国人正規生は各受入れ学部内に担当教職員（留学生担当教員、事務担当者）が積極的に担当するようになり、全学的支援体制の構築は大学の国際化を施策として奨励する文科省からの予算配分の下で半ば強制的にトップダウン式に比較的スムーズに出来上がってきていたと思われる。一方、甲南大学のこれまでの状況では間接的にではあっても関連する部署・担当者等が提言・立案しない限り受入れ当該支援制度の具体化を達成する機会に恵まれなかったことが窺える⁹。制度や予算、機関としての方針が先ずあって今後どう教職員間で教育等支援を推進する意識の涵養を図るかということとはやや次元が異なる課題があったという事情がある。この点では甲南大学における外国人正規生に対する支援体制の構築においては、早くから積極的に留学生を受け入れてきた他大学では多くの交換留学生や研究生等の非正規留学生の中で量的に存在感が薄れ気味であったとも言える外国人正規生がむしろ浮き彫りにされ、一般学部生としての通常教育等に加えて外国人ならではの支援上の問題点が明確にされ、指導・支援内容を効率的に特化できるという利点はある。

稿者の経験において見てきたところでは、非正規留学生が日本語力が十分でないために伴う勉学以外の生活面での支援体制を受け持つ部署が設置され、正規生も含めて全ての留学生がそこに一括して任されるという留学生受入れ初期以来の期間を経て、留学生受入れ10万人計画(1983年)が2003年に達成されて後、徐々に受入れ留学生の「量より質」の時代へと移行する次の段階になると、やがて学部等での質的により高い教育指導が強く求められるようになってきていたと言える。従って稿者の経験では当初受入れ優先の時代には日本語の正規授業に非正規生、いわゆる日本語学習の機会がなく語学力も正規生並にはまだ十分でない学生が正規生よりも数多く出席することを許容せざるを得ない状況が、稿者の前任者の時代より厳然と存在し、授業の質の維持には弊害があった。やがて非正規生向けの補講等の措置が施されてきたが開講時間帯・コマ数が十分でなく正規授業にも依然として出席させる事態は続き、遅れて外国人正規生に限るという条件での開講授業を設置する措置を取ることができるようになったが、交換留学生になぜ学部生用の正課授業が開放されていたかと言えば、非正規生のうち交換留学生については短期留学中の日本語・日本語事情に関する科目の単位取得が必要であるという事情があり、そういった非正規生向けの授業が履修できるような語学センターといった部署による日本語科目の開講までは措置はされず、従って学部正規生と同じ正課科目を履修させざるを得ないという事情があったわけである。

その点、留学生受入れ開始が後発組の甲南大学では、受入れ体制が未整備であってもとにかく受入れを進めるような過程は経ず、良く言えば、従ってそういった混沌とした教育環境に外国人留学生を置くことなく今日に至っているとも言える。甲南大学にはYiJプログラム（Year in Japan）という1年間の集中プログラムがあるが、これは交換留学生対象に特化した集中プログラムであり、履修要件や授業時間帯等が截然と一般カリキュラムとは分かたれており、仮に外国人正規生を初期から受け入れていたとしても、国立のT大学においてさえ生じた上記のようなレベルや履修要件を度外視するような授業履修上の混乱は起こらなかっただろうという点で、ある意味まともな組織運営があったと言えよう。現在でもYiJプログラムにおいては1クラスの学生が少人数であっても合理化のためにクラスを合併させることなく厳密に習熟度別クラス編成を行っている。このような対処はT大学でも恐らく受入れ開始当初よりの経緯により実現できていなかった。

相対的に受入れ数の圧倒する非正規留学生を中心とする留学生支援を行う大学内の留学生担当部署による支援の内容では、実は、学位取得や就職といった学部や就職支援部署ならではのハードルの高い成果達成を求める正規生の指導には当然ながら対応し得ないことが表面化してきたために、各学部内において正規生を指導するという体制の必要性が徐々に認識されてきて支援体制が出来上がっていったとも言える。例えば学部における学級担任教員と留学生支援部署との連携、研究室での指導教員による一般学生としてだけでなくそれ以上のケア、一般教職員等による幅広い支援業務のコンセンサスに則った役

割分担等である。受入れの時代が暫く続くと、特に文化系・理科系を問わず研究分野によっては、直接の研究対象学生でなくとも周辺の一般学生を研修・留学で短期・長期で海外に送り出す際に間接的にアシストさせるなど、外国人正規生受入れが有用に働くことが実感できるようになるし、実際そういった事例は多くあった。或いは海外派遣でなくとも授業・研究室等での教育・研究等の活性化が実感できるようになったろう。時間はかかるがそうした段階の時代に入ってくると外国人正規生受入れと教育等支援を惜しまずに留学生に対して積極的な姿勢を持つ教員が徐々に増えてくるものである。例としては、T大学では最近になって各学部で独自に（トップダウンの意向があったり業務体系は整備されているが）学部教員等が中心となってアカデミックな国際交流を企画、立案、実施するようになり、むしろ国際交流担当部署はそうした活動の入出国や国際交流上の危機管理といった本来の業務を担当することで、従前に比べてより全学的でアカデミックな国際化が、しかも社会貢献と併せて進められつつあることが挙げられる。その社会貢献グランドデザインには学生・教職員の国際交流及びタフで実践力のあるグローバル人材の養成を推進すると共に多様な文化を受け入れ共生するキャンパスをつくり、地域のグローバル化に貢献することが掲げられているように、社会貢献部門でありながら「学生・教職員の国際交流」や「グローバル人材の養成」、「多様な文化」、「地域のグローバル化」といったキーワードが見られる。つまり、大学の国際化が全学的、各学部において機能してきている証左であろう。

実はそういった大学国際化の次の段階とも言える局面に入れば、国際交流の受入れ・派遣の窓口機関ではなくむしろ各学部における専門教育等に関わる教職員による支援或いはよりポジティブな活動こそが一層有効に全学的に機能するようになる。受入れ・教育等支援を請け持つ教職員のこういった意識の変容には、留学生が存在している環境で外国人正規生と接触する過程で、大学名を背負う卒業生・修了生として送り出す以上はグローバルな人材としても育成しようという大学国際化への関心が醸成されてきたという経緯があることも実感として推測できるが、異文化理解を通して関心を持ちつつ、そのために外国人正規生をケアしようという教職員も確かに存在するものである。外国人留学生と常時接触することで異文化理解や多様な関心が深まり、一般学生への有益な影響をも身近に肌で感じることで徐々に教育等支援をしようという意識が醸成されてきたことが十分に考えられる。そういった局面に入るには年数がかかろうが様々なきっかけや動機が学内で輻輳的にリンクすることで本当の意味での大学全体の国際化が進展することが理想的ではないかと考える。

実際、外国人正規生に教育、研究指導を行うことで分野によってはその効果的な活用が認識されることは十分に窺える。稿者自身は指導対象留学生の協力を得て行った研究、調査、外国出張等では大いにその効用に触発され積極的に研究や生活・就活での指導・ケアを行おうという意識の変化があったことが自覚できる。稿者の場合は日本語教育分野での主に研究科の正規生であったが、言語対照研究などの共同作業、学生の出身国での調査活動等におけるアシスト、資料作成等における翻訳といったアカデミックな活動において正規留学生から得られる協力が大いに有効であったし、教育以外の学内での国際交流貢献活動等においても一般学生には有り難い特質が周囲の一般学生に少なからず、また国際的感覚の涵養という意味でも好影響を与えたと言える。この点については交換留学生（研究生を除く）は大学教員の業務に関与できる環境も動機もあまりなく、従って教職員にとって業務上直接的には有用ではないかもしれない。現状では甲南大学においては研究指導の必要がない交換留学生の指導教員は形式的な存在であって実質的な関与は特に関心の高い教員を除いてあまりなく、交換留学生は授業だけ受講しに来ているという印象が強いようである。

甲南大学においては、前述の YiJ 交換留学生の有用性は学生の海外派遣先協定校を持つことができるといった交換条件にあり、さらに夏期日本語集中講座（6 週間）では受入れ学生は身分上も留学生ではなく大学国際化に大きな意義があるわけではない。在学生との交流は一部の体験学習等極めて限定的なものであり、協定に結びつけるきっかけとしては当該講座から受け入れるという意味では意義が認められるものの、大学としては YiJ に関係する大学との従来よりの付き合い的な意味があるにとどまる印象もある。そのほか、日本語力が高く YiJ のような集中コースに参加しない一般交換留学生が数名存在するが、協定維持が具体的な有用性である。学内では事実上授業に参加しているとはいえ正規生でなければ甲南大学への所属意識がないために大学に有用な働きを期待することは難しいだろう。こういった経緯・事情を鑑みて、今後の大学の国際化における外国人正規生受入れによる教育等支援上の課題と意義

を検証していくことが必要であろう。

4 外国人正規生に対する教育等支援のための理念・意義について

4.1 なぜ外国人正規生を受け入れるのか

外国人正規生の教育支援等を充実させていく場合、そもそも受入れにはどのような意義があるのかといった一見素朴であるが実は本質的な疑問についても考察する必要がある。なぜなら教育支援を直接学生に施すのは人でありそこに支援する意義を見出していなければ、組織的に制度が出来ようと教育支援を創意工夫しようとも実質的な意味のある具現化とその効果は期待できないだろうからである。この問題点は教育等支援を行うに当たってのむしろ肝要な部分でもある。しかし様々な留学生受入れに関する先行研究からこの問題を具体的に提示するまとまった知見を見出すのはやや難しい。政策として上からの施策によるか或いは国際化する社会全体の流れに自然に乗った格好で外国人受入れを早い段階から時間をかけて徐々に許容していった他大学に比べて、受入れがこれまでなかった甲南大学のような組織にとっては、受入れに対する理念の設定に加えて具体的目標を構築していくことがむしろ必要である。でなければ、「なぜ外国人正規生を受け入れるのか」という本質的な問題に対する説得力のある答えの不足感が払拭しきれず、受入れのモチベーションの欠如といったものが依然として今後の課題であるという状況が残るだろう。

例えば外国人スポーツ留学生に関する研究ではあるが、松元・高橋(2009)によれば、大学のグローバル化が進んでいるにも関わらずこうした理念に関連する先行研究が少ないことを指摘した上で、外国人スポーツ留学生の目的は日本文化の修得や学位取得等のアカデミックな目的ではなく、大学の宣伝の媒体として期待されていることを明言している。こういった目的は明確でありそれで見事に完結するが、本人にとっては正規生としての学位取得といった個人的な目的に意義があるものの、受入れる側の大学や教職員側の立場から見れば、受入れ支援を積極的にすべきだとしてもなお受け入れる理由としては説得力が乏しい性格のものである。特に受入れ制度発足が遅れ今後の進展を待つ大学にとっては、上述したグローバルレベルで知名度を確立しているような大学とは違い、今後の留学生の受入れ拡大とその支援は困難とリスクを伴うだろうという雰囲気も依然として若干ある。

「日本文化の理解促進や国際関係の改善に資するなど国益につながる多様な意義」(文部科学省 2013a)や「諸外国との国際交流を図り、相互理解と友好親善を増進させる役割」(文部科学省 2013b)とあるのは、対外的な予算的支援ではあるが「首相、知日派育成へ研究支援表明へ 米 3 大学に各 500 万ドル抛出」(2015.4.28 産経記事見出し)が示すような「知日派の育成」といった目的と同様に、個別の大学の特に実際に受入れに関わる教職員の個人的な立場からの視点から見れば、教育等支援の目的としては国策的色彩が強すぎるために大学の構成員として個人レベルでは馴染みにくい性格のものである。甲南大学のようにこれから漸く受け入れようとする大学独自の個別の意義を考える時、こうした目的だけでは特に政府系組織の予算を充てられて実施するものでなければ、なお積極的に取り組む理由、動機付けにはなりにくいだろう。寺倉(2009)でも「我が国は、国際貢献や発展途上国への援助という従来の理念のみでは、なぜ多くの留学生を受け入れなくてはならないのかを説明し難くなっている」ことが指摘されているように、受入れを始めた当初の理念のままでは個々の大学教職員の立場から見ればそれを目指そうとする意識の醸成は、余程国際交流に深く関与する立場にある者でしかも関心も高くなければ難しいだろう。

但し「日本人学生の異文化交流促進等の学修環境の充実、相互交流による教育研究力の向上など大学の国際化に大きく貢献」(文部科学省 2013a)といった目的であれば、大学にとって身近で有益な目的として含め得るものとはなってくる。受入れ政策を直に受ける国立法人であっても大学固有の目的を掲げている例もある。例えば「日本文化全般と沖縄独特の地域文化について理解を深める。(中略)沖縄で学ぶことで、『日本』全体を一つの文化圏にとらえる型にはまることなく、多角的な視点で日本をとらえる目を養う」(琉球大学)、「帰国後日本をフィールドにした研究や文化交流・社会活動を行い…」(京都大学)等は、受入れ大学を核として留学生を在学中或いは卒業後も視野に入れて相互理解・交流の担い手としてのグローバル人材として育成することを明らかな目的に掲げて目指している。このような特定地域に特化し得るアカデミックな活動目標や、出身大学をベースに帰国後の学生とのネットワークを

活かしたアカデミックな活動や貢献事業を目的として掲げる場合は、特にそうした学生をターゲットにする教育等支援することになろう教職員にとっては明確なモチベーションが持ちやすくなるが、なお個々の多くの教職員の立場からみれば依然直接的なモチベーションにはなりにくいものに映る可能性があるだろう。これについては後述する。

寺倉(2009)によれば、「留学生をなぜ増やすのか」という本質的な議論が忘れられがちになったとの指摘がある」とし、「留学生受入れの目的・意義」について分析、考察をしている。それによると以下のようになる。

図 2

(1) 古典的理念モデル

- ①個人的キャリア形成モデル ②外交戦略モデル（国際協力・途上国援助モデル）、
- ③国際理解モデル ④学術交流モデル（研究活性化モデル）

(2) 1970-80 年代に現れた理念モデル

- ①パートナーシップ・モデル（互惠主義モデル） ②顧客モデル ③地球市民形成モデル

(3) 現代の経済主導型モデル

- ①留学生受入れによる経済発展モデル ②高度人材獲得モデル

上のうち最も新しい「現代の経済主導型モデル」というのは、留学生受入れを高等教育財政安定化の財源とみるだけではなく、国全体の経済発展の重要手段と位置付ける考え方だとみなしている。しかし、こうした様々な留学生受入れの意義（目的）のうち、甲南大学のように受入れの実態と環境がこれまで乏しかった大学にとって、新たに受入れを開始する際にはより一層具体的に追究できる理念を模索しておくことが今後の教育等支援を進める上で重要なカギになることは否めない。顧客モデルや経済発展モデルについて、寺倉(2009)においても「18 歳人口が減少する中で大学の経営安定化の観点から留学生を受け入れる動きが一部でみられるものの、依然として我が国では主流とはなっていない」ことが述べられているが、こういった最新の理念モデルの一つである「留学生受入れによる経済発展モデル」においては大学への納付金等で経済的に直接に潤い得るような国・地域の大学では有効かもしれないが¹⁰、日本ではむしろ学費免除や奨学金給付等による外国人留学生への経済的支援が受入れ促進の潤滑油的要素にもなっていることが多く、従ってそういった理念は現状ではそぐわないというのが実態だろう。こうした理想的とされる大学経営上の理念の構築は時代背景にもよるが、日本の多くの大学或いは甲南大学においては模索することが必ずしも有効とは限らない。

やや古いデータからではあるが、横田・太田・他(2006)によれば、すべての大学が国際化しなければならないというわけではないと断りつつも、全国の国公立・私立大学に対して行った調査結果から「大学国際化のための明確なビジョンやミッションをもっているという大学はわずかに全体の 20 %しかない」ことを明らかに示し、「最も基本的なことと思われるビジョンやミッションがないままに制度やプログラムが運営されている」ことを大きな問題であるとして指摘している。寺倉(2009)も各大学が個別に留学生受入れの理念と戦略を持って対処していくことが今後の課題になろうと指摘しているが、多くの大学においてさえそうであるように、従前より外国人正規生を受け入れていなかった甲南大学においても例外ではないだろう。甲南大学にも交換留学生は存在するもののその多くは独自のコースにおいて集中的に教育指導しているためであろうか、学内での存在感は認識されにくいようでもあるし、新たに外国人正規生を受け入れるにあたって受入れ学部の側で理念と戦略を具体化できるかどうかは、受入れが先行している多くの他大学においても明確なビジョンやミッションを持っていないことから窺えるようにスムーズには行かないだろう。今後の重要な課題となる可能性が高い。

外国人正規生の受入れを開始したばかりであり受入れの理念もまだ今後の課題とも言える甲南大学にとっては、従前の普遍的な理念の下で、従って大学個別の目標が不明瞭なまま留学生を数多く受け入れてきた先行する大学と同じ道を辿るよりは、固有の独自の理念を設定し大学として個別のミッションやビジョンを具体的に設計することが肝要であろう。

4.2 企業における「ダイバーシティ・マネジメント」

大学でなく一般の民間企業においても企業規模や業種、大都市・地方等の所在地を問わず外国人の活

用が定着しつつあるという（経済同友会 2014）。一般の民間企業において社員は学生ではないが、その過半数を外国人正規生（国内の大学を卒業した者とは限らないが）から受け入れて雇用した場合の意義を同書から見ると、先ず既に外国人社員を雇用している企業の 7 割が外国人の採用を拡大・継続する意向である。そして外国人社員の「効能」に対する評価としては、社内に好影響が生じており、具体的には、「日本人社員の語学研鑽への意欲の向上」、「海外赴任希望者の増加」、「異文化への理解促進」、「他国の文化・習慣・語学に興味を持ち勉強する社員の増加」、「社員の発想や思考が多様化し社内のダイバーシティ促進上の効果が生じていること」等が挙げられている。興味深いことは外国人を受け入れた組織が営利企業でありながら、間接的には企業利益に繋がるだろうという期待はあろうものの、それらの中で語学研鑽への意欲、異文化への理解、他国文化等に対する興味、そして発想や思考の多様化といった教育支援の要素を多く挙げていることである。これらは教育機関である大学においてこそ当てはまるものというイメージがあるだろうが、営利目的の民間企業においてさえもこういったキーワードが幾つも挙げられている以上、教育研究機関としての大学においては尚更注視されてしかるべきものであろう。

とりわけ「ダイバーシティ (Diversity)」は、現在では人材育成にとって重要なコンセプトとも言えよう。東京商工会議所(2016)によれば、「ダイバーシティ」とは企業経営における「人材と働き方の多様化」を意味するとし、さらに「ダイバーシティ・マネジメント」(Diversity Management)、すなわち「ダイバーシティを活かした経営」を「従業員の様々な『個性を基とした違い』を企業内に取り入れ、活用することにより、組織力を強化すること」と定義している。このことは大学経営マネジメントにおいてもまさしく外国人正規生が有用な組織の正式な構成員になることからそういった側面において適用され得る理念ではないかと予想できる。さらに東京商工会議所(2016)では外国人社員の具体的な「効能」として、「直接的な業務面での貢献として海外の現地法人、サプライヤー、クライアントとの意思疎通や交渉の円滑化」、「異なる発想・思考を活かした製品開発やビジネス展開」、「海外の研究機関や学会とのネットワーク構築」、「通訳・翻訳や海外出張時のアテンド」等を挙げ、事業展開と組織の活性化・グローバル化の両面において、外国人社員の採用と国内拠点での勤務が有効な手段と見なしている。

稿者の過去の経験からも、当然ながら企業とは業務内容が異なるが、これらのことと本質的にかなり平行的に一致すると見られる側面があることに気づかされる。すなわちこれらをアカデミックな領域にそのまま当てはめて言い換えれば、「直接的な国際交流での貢献として大学の海外拠点（箱物でなく人的なものでよい）、海外の高等教育機関・研究所等との意思疎通や協定締結等交流の円滑化」、「異なる発想・思考を活かした研究開発や教育・研究・フィールドワーク等の展開」、「海外の研究機関や学会とのネットワーク構築」、「通訳・翻訳や海外出張時のアテンド」といった大学における諸活動に対応することになる。特に最後の三項目はほぼそのまま大学の活動にも該当する点で注目し得る。

甲南大学ではこのうちどれがどの程度該当するかといった全体像を稿者は立場上現状では把握してはいないが、言語学分野にある稿者自身の T 大学での経験から見れば、若干これらを言い換えて「日本語と異なる留学生の母語との対照を活かした研究の展開」、「海外の大学とのネットワーク構築や研究会参加」、「教材開発等における翻訳や海外出張時のアテンド」等といった実際の事例として当てはめることができる。甲南大学においても研究分野・方法等によっては直接・間接的に、上のいずれかの活動において既卒者も含めた外国人留学生を有用な人材として活用できる研究者は多く存在するのではないかと予想できる。或いは研究でなくとも海外組織等との関係構築の円滑化等への活用といった実務レベルでの事例もあり得る。外国人正規生は日本に一時的に在留する立場の外国人でありながら日本の大学への帰属意識は強く持つようになるから、常に関わる一般学生との協働や国際理解促進等に有益な活動への活用等も考えられる。身近な例を挙げると、外国人正規生が一般学生と共に企画・実施した学内イベント（スピーチ・小講演、交流会、特技披露等）では国際色のある活動を通して、正に上で企業でさえその「効能」を指摘しているような「異文化への理解促進」、「他国の文化・習慣・語学に興味を持ち勉強する学生の増加」、「学生の発想や思考の多様化と学内のダイバーシティ促進上の効果」等がもたらされるようになるだろう。さらによりアカデミックな活用事例だが、一般学生と共に単位修得できるよう稿者が T 大学で開設した共通教育科目「多文化交流ディスカッション」においては、一般学生と外国人正規生とが組むグループ毎の日本語による多文化ディスカッションとそのプレゼンテーションを通して、異文化理解という学修と同時に交流と相互理解の促進が効果的に実現できた例がある（但し 20 人

程度の外国人留学生履修者が必要なため甲南大学のように受入れがまだ進んでいない大学においては実現するにせよ現状では難しい課題である)。

4.3 大学における「ダイバーシティ・マネジメント」

留学生 10 万人計画達成後の留学生拡大の方向においては、太田(2010)が「30 万人計画では、留学生の受入れを日本社会における人材確保策の一つとして位置付け、日本経済を支える労働力としての高度人材の供給を目指している」こと、及び「留学生の増加が、高等教育の国際競争力強化や評価の向上につながり、結果として、より優秀な留学生を呼び込むような循環となることを志向していると言える」といったことを指摘しているが、そういった視点から見た場合、甲南大学にとって外国人正規生を甲南大学の卒業生として日本のみならず、国際社会におけるグローバルな高度人材として供給することが、大学にとっての付加価値として有用であると認識されるかどうかにかかっていると言えるだろう。

そこで、本稿では、大学において外国人正規生受入れ促進と教育等支援の意識を醸成する上で関わる理念として、「アカデミック・ダイバーシティ・マネジメント」(Academic Diversity Management) というコンセプトを提唱したい。「アカデミック」には学術的な分野に加えて異文化理解も関与させるべく広義に文化的意味も含めるものとする。これはもちろん上に見た企業におけるダイバーシティ・マネジメントを援用するものだが、企業においては先行しているとも思われるグローバル化に対応し得るとも言うべきこうした観点が、大学にも十分適用され得る側面があることを上で見たように、古典的理念でもなくただ「留学生を増やす」といった単なる数字上の目標でもなく、より本質的な特質を含み得るものであると考える。その下で個別の大学に合った具体的な教育等支援策を構築していくことが、今後の外国人正規生支援を促進する上で必要なのではないだろうか。従って、アカデミック・ダイバーシティ・マネジメントとは企業における「ダイバーシティ・マネジメント」をそのまま大学に当てはめて言い換えれば、企業の場合に言う「個性を基とした違い」をより精密に捉えて、「ダイバーシティを活かした大学教育・研究の運営」、すなわち「学生の『様々に異なる国・地域における需要のある学問領域や文化の違い』を大学内に取り入れ、活用することにより、教育・研究力を強化すること」と言うことができよう。上述したように繰り返すが「アカデミック・ダイバーシティ」とはやや広義に捉えて文化の違いも含め得るものである。

あくまで想定上の例ではあるが具体的な事例を挙げれば、次のように枚挙に暇がないだろう。例えば、砂地に植物を栽培する研究を有する大学であれば沙漠地域における緑化に貢献したいという学生を受け入れれば相互に有用で輻輳的な知見が得られること、日本と歴史文化面で関連のある国・地域からの学生が日本で学びつつ従前の知見に新たな視点からヒントを加えられ得ること、日本と学生の出身国・地域における日本との歴史認識のずれを吟味・検討する機会を設けること、日本と学生の出身国・地域における謝罪・感謝・依頼・断りといった政治・経済を巻き込む国際関係を左右し得る言語運用上の問題を理解すること、日本と学生の出身国・地域における価値観の違いといった政治やビジネスをも左右し得る文化の多様性を理解すること、日本の経営理論を学びつつ学生の出身国・地域の経営事情に適用できるよう現地での或いはグローバルなレベルでの経営手法を創意工夫し得ること、日本の商習慣等を学びつつ学生の出身国・地域における日本企業に有用な施策が提言できるビジネスプランを設計し得ること、日本製品を学生の出身国・地域での販売を促進するにはどういった異文化理解に基づいた文化的価値観を活用すれば効率的であるかを精査し応用し得ること、日本の建築・工学技術等が様々な点で異なる環境にある学生の出身国・地域においてどのように適切に実用化できるかといった課題の設定と分析の道を模索し得ること、学生の出身国・地域の人材が日本の高齢化社会にどのように対応できるかという社会的問題を模索し得ること、学生の出身国・地域の社会意識に根付くが日本人には気づきにくいグローバルレベルでの法観念の模索、海外派遣学生に対する危機管理意識に関する国際感覚の醸成、インバウンド需要の増加によって課題となる効果的かつ効率的な誘致プランを立てるにはどういった視点が必要か検討すること、といったように大学の持つ様々な研究領域に学問的・文化的に異なる背景を持つ外国人正規生を受け入れることによって、同時に社会貢献的視点からも有益性を見出し得るグローバルレベルでの発想と行動でグローバルな課題を解決すべく大学の組織力、すなわち大学の有する各専門領域における教育・研究力をより強化することに繋がるだろうことは、多くのすでにグローバル化の進んだ大学では観察されることであろう。前掲した甲南大学の「KONAN U. Vision 2020 ー甲南新世紀ビジ

ョンー」の骨子の1つとして目指す「世界に通じる特色ある研究力が教育に浸み出す」こととは、上述したようなアカデミック・ダイバーシティ・マネジメントの下での様々な分野における具体的なビジョンの設計によっても具現化できるのではないだろうか考える。

こういった具体的な内容について外国人正規生の活用の可能性を認識しておくことが教育等支援意識の涵養に結び付くという点からも、大学に個別の身近な目標と共に理念も構築しやすいだろうと思われる。学部生が即座に直接に共同研究の成果を上げるということだけでなく、大学と外国とのグローバルなネットワークの一部となって、企業と同様に組織強化、すなわち大学においては教育・研究力という組織力の強化に繋がる効能があるということが指摘できる。稿者自身の主たる専門分野である日本語教育学で言えば、留学生の母語との対照言語学的研究や出身国での日本語・日本文化の教育拡大・教材開発、日本理解の拡充等で教育・研究力の強化において効果的な成果があった。

甲南大学の「KONAN U. Vision 2020－甲南新世紀ビジョンー」の骨子の中には、「世界に通じる特色ある研究力が教育に浸み出し、地域と連携して発展していることが社会に評価される大学になること」、「融合力を発揮し様々な環境変化に対応できる力、持続的に発展できる力を備えた大学になること」が挙げられているが、具体的上で例示したような外国人正規生受入れによる国際化を通じての教育・研究力の強化のためにとりわけ肝要と思われる「世界に通じる特色ある研究力が教育に浸み出すこと」や「融合力を発揮し様々な環境変化に対応できる力を備えること」を志向するモチベーションの醸成が、外国人正規生受入れにおいても今後の重要なポイントとみなすことができる。

松元・高橋(2009)では外国人スポーツ留学生を受け入れる理由として「現在のチームの活性化あるいは大学スポーツの活性化」も挙げており、前述の「大学の広告塔」としての活用のみならず一般学生に対する刺激剤としての効果も期待している。これを援用して大学全体に当てはめて言うならば「現在の研究室の活性化あるいは大学の教育・研究の活性化」と言い換えることができる。すなわちスポーツに限らず他の分野においても明確な目的として設定し得るものであるが、大学外の一般社会において身近に目にできる事例でみれば、野球やサッカーといったスポーツ界や相撲界でも外国人を早くから受け入れてきていることや、更には最近では例えば競馬界等でも日本人以上に活躍する外国人騎手が現れてきているように、いわゆる外国人の構成員を組織内に取り入れ活用することにより、もはや現在においては単に日本人の活躍の場が奪われているといった狭量とも言われかねない視点からみるのではなく、所属する団体さらには各界全体の組織力を強化することに繋がっていることに意義を見出し得ることは、もはや認めざるを得ない状況にあるだろう。

大学学部生の場合は卒業後に活躍し、大学の付加価値を高める効能が現れてくると言えるかもしれない。もし大学在学中の即効的な効能を求めるならば、上で見た企業におけるダイバーシティ・マネジメントと同様に、組織内の他の一般学生への影響と組織全体の強化といったものが期待できるが、企業の社員とは違って学生の場合は卒業させて社会に送り出すために、在学期間中だけの即効的な効能のみを求めるならば大学のような高等教育機関としては早急すぎる姿勢に映る。甲南大学の教学アドバイザリー・ボード(2016年)においては甲南大学の目指すべき人物教育には「社会に出てから(卒業後)の価値が高い人」を育成すべきという議論もあったように、まさしく将来を見据えた人物教育の理念を持ち、そのことを踏まえて将来的な人材の育成を活性化すると同時に、それが大学への付加価値の付与になるという認識で組織の強化を求めるべきと考える。利益を追求する企業においても外国人社員の効能が肯定的に徐々に認識されてきているのである以上は、教育・研究機関においてもその効能を教育・研究面に見出す方向に理念を据えるのが、様々な社会変化を鑑みればある程度必然的で社会的要請にも見合うことではないかと思われる。

横田・太田・他(2006)によれば「産業界への人材供給」を大変重視するという大学が、私立大学では10.0%と当時はまだ少なかったものの、その是非はともかく日本人の労働人材の絶対数の減少に伴って外国からの優秀な高度人材獲得が推進されることになってきている現在、日本国内に目を向けても各大学の貢献度・社会的立場の強化に繋がることが十分に予想される。甲南大学は卒業生からの社長の輩出率が高いと言われ、従って産業界との関係も強いとも言えるだろうから、外国人の高度人材供給の需要が今後国内で高まればそういった面での甲南大学の社会的価値や存在感を確保していく経営戦略も、それだけが万能でなくとも練っていくことは無駄ではないだろう。

上に挙げた例のような効能が様々な領域において結果的に出てきていても日本で留学生の受入れが始まった当初の時代からそういった確固たる理念があったわけではないことは、寺倉(2009)において特に掲げられていないことから窺える。ここで述べているビジョンは近年の「留学生受入れによる経済発展モデル」や「高度人材獲得モデル」にやや近い側面があるかもしれないが、実はやや性格の異なるものである。先ず受入れによる直接的な収益を上げて経済発展に結びつける視点に立つ受入れ方針は、前述したように甲南大学では必ずしも現実的・理想的なものではなく、また様々な個性を基とした違いを持つ外国人が学部生の場合はまだ高度人材¹¹ でなければならないということはないからである。もっとも卒業後や大学院等進学後には高度人材という範疇に含まれ得るので、ある程度は高度人材獲得ということ視野に入れた方向で受入れの意義・理念として設定してもよいだろうが、いずれにせよアカデミック・ダイバーシティ・マネジメントで求められる人材は大学の教育・研究力を「ダイバーシティ」という観点で強化するのに有用であるという視点に立つことが必要だろうと考える。

松元・高橋(2009)が「留学生は未来の非公式アンバサダー（親善大使）となる可能性が高い」と指摘するようにそのことも認識し、先ずは国際化促進の意識の一層の涵養が待たれるところだろう。企業をめぐっては、経済同友会(2014)が「各国と日本の二国間交流・関係強化の担い手となる親日派・知日派育成、日本企業のグローバル化促進という両面の価値」を念頭に置くことを強調しているが、これを大学という場に適用させて言い換えるならば、外国人正規生の場合は海外に出身大学がなく、海外の大学に所属しないために二国間（二大学間）の担い手になるという捉え方ができないが¹²、学究的・文化的な側面における学生の出身国・地域と日本との関係強化の担い手となる親日派・知日派育成、大学のグローバル化促進という両面の価値を念頭に置いて、しかしより身近で具体的な個別の目標をも念頭に置くという意識の醸成を図りながら受入れを視野に入れていくことが目指すべきところであろう。さらには敢えてこれを甲南大学という個別の組織に当てはめて言うならば、「正規留学生の出身国・地域と甲南大学との学究的・文化的な側面における関係強化の担い手となる甲南大学の良き理解者の育成、甲南大学のグローバル化促進という両面の価値を念頭に置いた具体的で大学個別の目標を実現すべく意識の醸成を図りつつ教育等支援を行っていく」ことが肝要ではないかと考える。

5 教育等支援における課題

教育等支援を行うにあたって必要と思われる様々な要素として、理念・意義、涵養されるべき意識、体制構築の在り方等について考察してきたが、ここではより教育支援的な部分について少しく考察を進めたい。経済同友会(2014)では、担当業務への適性以外に外国人社員に期待する資質としては「日本語力」「コミュニケーション能力（語学以外を含む）」という回答が多かったとある。さらに「グローバル人材」の不足が課題とされる多くの日本企業においては、日本国内の組織と海外の双方と円滑にコミュニケーションが取れる語学力、コミュニケーション能力を持つ人材に対する要請が高いことが指摘されている。つまり企業においても外国人の日本語を要因とする諸課題が挙げられていることになる。そして松元・高橋(2009)では、「日本の留学生への受け入れ体制と支援体制は、世界水準に到達しているとは言い難い」と述べ、外国人スポーツ留学生のみならず一般留学生に対しても支援体制が意図的あるいは無知的に確立されていない日本の大学での留学体験は、留学生の帰属意識やアイデンティティにネガティブな影響を与えていると推察されることを、留学生受入れに関する外国の先行研究からではあるが指摘している。

甲南大学ではこれから受入れを始めるという事情から一定数の受入れは期待するものの、受入れ数よりも先ずは質的に高い学生を良質な支援で迎えようとする姿勢が強いと見られる。戦前から受け入れていたような私立大学には強い国際化志向と理念はあったろうが、今から受入れを始める場合には戦前にはなかったような外国人をめぐる様々な新たな事情が多々あり、こういった対応になるのは自然な流れとも言えるだろう。さてこういった場合には一般入試により入学する学生と少なくとも同じレベルの日本語力を受け入れ時に要求するという傾向があるのも事実である。

佐々木(2009)が「学士課程の留学生には、入学時と卒業時では見違えるほど学業成績が伸びるものも多く、出願時という点での学力や語学力を成果として判定するだけでなく、将来の可能性を考慮するような入学審査を行えることが望ましい。特に渡日前入学許可については、少々リスクを負ってでも『化

ける』留学生を取りたいところである」と指摘しており、またそれに先だって日本学生支援機構(1992)においては、海外における入学選考方法の検討についてではあるが、留学生は日本と異なる教育事情の下で教育を受けてきているため入学者選抜に当たっては留学生の特性に配慮した特別の選考方法を採用が必要であるとしている。稿者の T 大学での経験でも入学時に万全な日本語力を要求せずとも入学後に日本語力の顕著な上達を達成する学生を多く見てきた。中には研究科に入ってくる留学生には日本の出身大学入学時には日本語力がゼロレベルで、入学後に学士教育を受けると同時に日本語力を身に付けつつ上達した者もいたが、そうした受入れは極端な例であるとしても入学時に全く一般学生と遜色のない日本語力を求めるのは慎重すぎるきらいがあると言えるだろう。

片岡(1992)によれば、名古屋大学において教育上の便宜をはかるために言語文化部に日本語研修コース(1979 年)、日本語日本文化研修コース(1981 年)を開設したとあるが、甲南大学では交換留学生のために、またその後の全学的な組織の発展はみられなかったとはいえ日本語教育のための甲南・イリノイセンターが先行して 1976 年に設置されていたことは注目できよう。なおこれは交換留学生のためだけであったために外国人正規生の受入れについては、依然その検討の是非の必要性が未知数であり、支援体制の構築が進まなかった要因であったとも言えよう。また外国人正規生のための日本語科目を開設する企画を立てる者が、従前より交換留学生向けの日本語科目を担当する日本語教員しかいなかったという事情も要因であったと言える。今に至って漸く初めて外国人留学生を正規生として受け入れるための制度を構築するのには留学生に対する良き理解者が増えてこない限り時間がかかると言える。

外国人に対する教育等支援を行うにあたってはむしろ支援を行う側にも国際化の意識が必要となる。外国人正規生受入れを新たに進めるに当たって気づいた点を少しく例示する。例えば外国人正規生を受け入れるには母語話者の外国人スタッフが必要ではないかといった意見には、従前より外国人留学生が存在しなかった組織に受け入れる場合には日本人スタッフでは外国人に対応できないという不安が伴っていることが窺える。事務上の問題として例えば、外国人に国籍を問うといった場合に「国・地域」といった表現の配慮を欠く格好での対応も支援する側の姿勢としては今後注意が必要である。また判子文化といったグローバル・スタンダードとは言い難い日本等一部の国や地域に特有の社会習慣・実務上の違いをどう扱うかといった問題に対する対応力も求められる。外国人にも判子の作成を強要した時代はあったが近年は銀行等においてもすでに署名での対応が進んでいるし、或いは査証取得のための保証人は大学入学者については廃止されているといった社会の流れの中で、国際化のための外国人正規生受入れに対し無用な負担となるシステムが対峙する格好で、もし旧態依然のまま存在するとすればグローバル化の方向での社会変容には肝心の大学が後れを取っていることになりかねない。

白石(2016)が国際的知的貢献をなすという古典的理念が失われつつあるとした上で、「顧客モデル」、さらに知的基盤、実践実務を形成する人材として受け入れる「新経済主導モデル」が展開すれば、留学生移動の不可避的な拡大の発展性があるということを唱えているように、教育・研究に関わる知的基盤の強化に加え、上記のようなグローバル・レベルでの実践実務の形成が人的レベルだけではなくシステム・レベルにおいても不可避的に要求されることが窺える。こういった外国人に対する社会的環境の変容や異文化を実践的に認識することは大学においても当然ながら求められ、外国人正規生に対する実務面を含めた教育等支援というものにおいては、実はむしろ支援する側にも国際化の意識が必要であるとも考えられ、全てにおいてではないが「外国人に対する」という一方通行的な教育等支援では適当ではない場合もあるという認識が必要であると考ええる。

片岡(1992)では、当時は依然として生活習慣や文化の異なることから生じる外国人に対する差別が問題であったことや半数以上は日本の友人ができないと回答したことが指摘されているが、教育機関においては留学生受入れによって起こり得るそういった問題についても教育等支援上の関連問題として認識していかなければならないだろう。稿者の T 大学での経験から例証すれば、学内にムスリムの学生に礼拝場や足を清める場の便宜を図ったことは施設担当をはじめ職員や周辺の学生にも異文化に対する理解が浸透する機会となったが(なおその後食堂でもハラールのメニューが提供されるようになった)、企業にもムスリムの社員や顧客が今日では増えつつあり、異文化・習慣に対応するという意識のグローバル化が進む企業に入る前にそういった理解を体験的に深めておく機会を設けることが学生を社会に送る大学の国際化に有用な役割の一面を果たし得たと見ている。片岡(1992)はまた、外国人相談・支援の内容と

しては、身近な例として懇親パーティー、見学旅行、工場見学、茶華道講習会の実施等を挙げているが、こういった支援は学部、研究室、学内各部署、自治会といった全学的な支援が総合されて実現するものであり、支援を行う一担当部署に集約させて、従って全学的に国際化支援の意識が高まらないような支援の在り方ではむしろ組織的に発展するものではなくなる。教育機関としては卒業生として送り出す日本人学生にも多様性のギャップに対する認識を涵養しなければ、現代社会においては通用しない場面に遭遇することも多くなるだろうし、在学中は無難に学生生活を過ごせたとしても果たして建学の理念である「世界に通用する紳士・淑女たれ」を具現化できるかどうか課題として残ることにもなりかねない。近年トラブルや事故をよくニュースで聞く海外留学の派遣については正に在学中の問題であり、増加する海外留学における危機管理意識の涵養は緊急の課題になりつつあると考える。このように国際化に向けての教育等支援という場合、本稿で焦点とした「外国人正規生の受入れ」という枠組みは実は小さなものであって、それをきっかけにして大学全体の組織強化に関わるという視点で捉えてくべき課題としても認識すべきだろう。

6 結語

本稿では、従前より多くの留学生を受け入れてきた大学とは違ってこれから外国人正規生の受入れを始める甲南大学を1つの考察の舞台として、いくつかの視点から外国人正規生に対する教育等支援上の課題を吟味し考察した。特に従前の受入れの意義や理念を顧みながら、これから外国人正規生の受入れを始める大学にとって課題として、受入れの理念構築の重要性を説き、近年一部では重視されつつある経済的効用を受入れ理念として目標に置くよりもむしろ、一方的な支援ではなく大学という組織全体の教育・研究力の強化に結び付く「アカデミック・ダイバーシティ・マネージメント」というコンセプトを提唱した。そこでは様々な学部の専門分野において想定される外国人正規生の活用と効能を挙げ、一般学生と共に組織の構成員が国際化に向けて組織力強化を期待すべく意識を醸成することの必要性を提案した。日本語教育に関する教育支援に限っても先行研究はいくつかあるが（小川・丸山・奥野 2004, 水本・池田 2004a, 水本・池田 2004b, 小川・丸山・奥野 2006,, 中園 2006, 小川 2006, 伊藤 2007, 今尾 2009, 小山・菊池 2012, 久川 2013 等）、本稿では日本語教育という限定的な範疇については、紙幅の関係上もあり触れずにおいた。むしろ外国人正規生の受入れを始める大学として、従前より多くの留学生を受け入れてきた大学とはやや視点を変えて或いは必要なら新たな設定をして、教育等支援を行うにあたっての理念の在り方を考察した。教室という場面での具体的な問題よりもより巨視的観点から、またとりあえずキャンパスに外国人留学生がいるといったような単なる表面的とも言われかねない国際化に留まらず、大学全体の一層の変化には時間はかかるだろうが、大学の組織全体の強化に向けてのアカデミック・ダイバーシティ・マネージメントというものを提言し、その関わる理念を考察した。

最近の記事であるが「外国人の受け入れ、中小の45%が『必要』と回答 日商が調査、単純労働への期待大」（2016.12.28 産経ニュース）において、日本商工会議所が、単純労働者とは言え中小企業の「外国人材受け入れ」に対する意識調査結果として、受け入れ促進が「必要」とした企業は45.4%、「わからない」が40.4%で、「不要」との回答は14.2%にとどまったことや、人手不足が深刻化する中、外国人材の受入れに対しても前向きになっていることが分かったと伝えている。中小企業における人手不足といった事情は教育機関である大学においては直接に問題の焦点とはならず参考に触れるにとどめるものの、それに先だつ高度人材獲得¹³に関する「国際化指標」検討委員会(2009)における「2) 今後検討すべき人材の国際化に向けた課題」においては、海外進出企業で「グローバルに活躍できる幹部人材の育成」を特に重要な分野として回答した割合が66.1%、「日本国内で採用した人材（日本人・外国人）の国際化」が52.9%であり、海外未進出企業では低くなるものの「日本国内で採用した人材（日本人・外国人）の国際化」を特に重要な分野としたのが24.7%であったことは、その後その割合は上がってきているとも予想されることから、今後の戦略を考える上でより参考にすべきものである。芦沢(2012)で、こうした調査結果について日本企業が世界経済の前線で人材育成と人材獲得の面で苦慮していることを示すとしていることから予想されるが、大学が優秀なグローバル人材の育成と供給を実現できるとすれば、大学の付加価値は当然ながらより高くなるだろうし、大学の国際化戦略の視点に組み入れてよいものであろう。

先の「国際化指標」検討委員会(2009)が指摘するように、外国人材の能力を十分に発揮させるためには共に働く日本人材が国際化していることが前提条件となる。経済産業省(2011)によれば、そのための有効な対策例・実施中の施策(ヒアリング結果)として、「語学力及び異文化の対応力を特に強化している。海外拠点におけるリーダーシップ、特にコミュニケーション力を重視」、「研修という形で、外国人との握手の仕方等から教えている」、「グローバルな取組をビデオニュースで見せる、ビジネス道場(異文化理解・会計等)を開催」、「インターンシップで外国人を受け入れることが、考え方、言葉の面で効果あり」等、教育機関での異文化教育等で対応できるような事項を企業自らが報告しているが、異文化理解は言うまでもなく「外国人との握手の仕方等から教え」なければならないなど、上述したように、人材の育成と獲得、つまり人材の国際化で日本企業が苦慮していることを如実に示しているとも言える。芦沢(2012)では『各大学や第三者機関による大学の国際化に関する評価に係る調査研究』(平成19年度文部科学省「先導的大学改革推進委託」報告書、東北大学、2008年)から「個々の大学の留学生受入れ方針についてみると、人材育成の視点からの戦略性をもった対応をしている大学は極めて少ないと言わざるを得ない」と結論づけているが、その後の外国人材の社長を始めとする幹部登用を含む雇用の増加といった社会事情の変化からみても、人材育成の視点から立てた戦略のある、特に外国人正規生の受入れにおける有用な理念と具体的なビジョンの設計は、上に考察したように、組織的に適切に機能すれば大学運営上大きな付加価値が期待できる要素であることは間違いないだろう。

本稿では、外国人正規生に対する教育等支援からさらに大学組織の国際化というより大きな関連する課題についても考察が及んだが、外国人正規生が全てではないもののそういった国際化の方向におけるきっかけの重要な一部になるという意味で、以上少しくまとめとして論じた。客観的な事態として外国人の受入れが各分野で進むという変容を遂げる社会に学生を送り出す側にある大学としては、外国人正規生の受入れはきっかけとしても、「世界に通じる特色ある研究力が教育に浸み出す」とことと同時に、世界に通用する人材育成の一助になる可能性を模索する意識の涵養が今後望まれるところではないだろうか、またそのことは組織力、つまり大学の教育・研究力の強化に確実に繋がるだろう、と考えている。

注)

- 1 但し、学部編入試験については一学部・一学科においてはあったが受入れ実数はごく僅かである。なお横田・太田・白土・坪井(2006)の調査結果によれば、外国人留学生(学部正規学生に限らないが)の受入れについての私立大学の回答では「大変重要」とするところが51.3%、「少し重要」が30.8%で「重要でない」は僅かに1.7%、「あまり重要でない」が2.6%であった。国立・公立大学では後者2項目共に0%である。但し同書によれば受け入れていないところは私立大学で当時5分の1であったという。
- 2 他機関の既存の受入れ制度における諸支援に携わった稿者の経験を元に言及する際には、地方国立大学法人を指すが特定の大学名としては挙げず、以後稿者が経験した前任校を便宜上「T大学」と呼ぶことにする。本稿では特定の機関に調査を行って情報を得ることはしていないが、とりあえず稿者の経験で得た知見と様々な情報とを照合させながら考察を進める。
- 3 これはネット『Timesteps インターネットの歴史と過去のニュースのそれから』(2009年06月21日)からの情報でありソースは管見の及ぶ範囲ではないが、それによると一学年の定員が100人にもかかわらず当時は2学年で352人が在籍していたそうだが、うち339人が留学生だったようであったこと、10月から中国人265人が入学する予定だったがここで入国管理局から待ったがかかり在留資格が認められなくなったこと、その理由として入国管理局が既に1学年の定員(100人)を超過しておりこれから入学しても十分な就学活動ができるとは認められないと、定員の大幅超過を理由としていたこと、とある(引用しつつ表現は変えた)。十分な就学活動ができないことと修学を止めたのが入国管理局であること、留学生のための補助金を申請しようとしていたこと等から、当時は留学生受入れ推進の過渡期で規制面では整備されていなかったと考えられる。
- 4 東京大学・京都大学等に多くの留学生を送り出しているという或る日本語学校に稿者が確認したところ留学生のための特別入学試験によるということであった。しかし例えば東京大学の場合、外国人私費留学生の学部正規課程への入学案内では入学方法として、①日本人と同じ一般選抜試験によるもの、②外国学校卒業学生を対象とする特別選考によるもの、③日本語によらない教育を受けてきた者を対象

とする学部英語コース特別選考によるものの3つを挙げており(2016年12月現在)、本稿で対象とする甲南大学の制度とは異なる側面があり、教育等支援についての考察も違ったものになると予想される。甲南大学では注8で指摘する通り、外国学校卒業学生(外国籍)は日本人と同じ一般選抜試験によって受け入れている。彼らが留学ビザを取得したとしても現段階では本稿のいう教育等支援の対象に含めない。

5 「交換留学生」と言う場合は規程上の学生身分ではなく身分上は研究生であったり科目等履修生であるのが一般的だが、甲南大学では受入れが極めて限定的であったためか従前より「交換留学生」の呼称で事務レベルでも扱っているようである。これまで「非正規生」という表現も馴染みがなかった。学部等に在籍して学位取得を目指す正規生に対し、非正規留学生とは学位取得を目的とせず特別科目等履修生・(特別)聴講学生といった交換留学生や研究生が該当する。例えば文科省招聘の日本語・日本文化研修生は大学によっては研究生にもなれるよう配慮している。なおその場合は協定校からの留学生であっても交換留学生でなくともよく、短期留学生には本国の大学既卒者、つまり研究科入学を目指す研究生が多い。特別科目等履修生とは大学を卒業した者又はそれと同等以上の学力を有すると認められる者が履修許可されるとするものだが、甲南大学ではいずれも受入れ実績はほぼないか、外国人正規生の受入れ制度がなかったことから、単に「交換留学生」という枠組みでの扱いであった。

6 創立者平生鈆三郎の言葉「健全な常識を持った世界に通用する紳士淑女」においては、国際社会における「世界に通用する人間」とは単に知的レベルの高い人ではないとされる。体が健康で健全な常識を持った、他人を尊重できる個性豊かな人こそがこれからの国際人だといえとし、必ずしも外国人生と共に学ぶことを明示してはいないが、当時から今日においても世界に通用することと常識を持ったという部分を重ね合わせれば、世界に通用するグローバルな理解力を涵養することは必須な目的となるだろう。留学生がいなければできないとは言えなくとも切磋琢磨しながら国際感覚を相互に刺激し合いながら学ぶ環境を構築することは、国策として奨励されているからという理由でなくとも有用なことと言える。大学内において国際理解のきっかけになるような共に学ぶ具体的な環境が受入れを早く手がけた大学に比べてほばないに等しいのは積極的な姿勢とは言えないだろう。同学園内の甲南小学校紹介においては、オーストラリアに2つの姉妹校を持つこと、毎年6月と9月に約20名の児童と4名の先生方が本校を訪問し伝統的な活動(和太鼓、書道、剣道、茶道)を楽しみ昼食を共にすること、緊張する児童が活動を通して打ち解けて楽しい時間が共有できること、交流前に練習した英語が実際の交流会で役に立つことを体験すること等が児童にとってとてもよい刺激となっていることを挙げている。外国の児童と共に理解できる機会を設けることは小学校では画期的であろう。さらに「甲南小学校の国際理解教育の歴史はたいへん古く、外国語(英語)教育が開始されたのは1918(大正7)年です。創設者・平生鈆三郎先生は自らの人生経験から、世界に通用する人物の育成の必要性を痛感し、甲南小学校の児童に『世界に通用する紳士・淑女たれ』という夢を託したからです。以来、100年の歴史のなかで様々な変化はあったとはいえ、国際理解教育が本校の教育活動のなかに大きな意味を持つことに変わりはありません」とあるのも注目に値する。そこでは具体的には外国人との交流とそれによる文化的な相互理解活動が当該理念の一つの具体化例だとも言える。

7 地方の国立大学法人として留学生センターが設置され、留学生受入れを積極的に進めた。特に中近東やアフリカの途上国からの国費留学生等に対する教育研究指導を通しての協力・貢献型の留学生受入れが特長である。

8 海外の大学等に在学中に甲南大学へ編入した外国人正規生の場合は、編入時までは関わりが有り得るがあくまで編入手続き等事務的レベルのものである。DDPによる編入生については注12を参照。また文部科学省が定めるカリキュラムを満たさないために学校教育法による一条校でなく「各種学校」とされる日本国内の外国人学校からの受入れについては、全国連絡協議会(民全連)の2000年度調査によれば1997年以前から甲南大学はすでに受入れを認めていたことから、甲南大学が外国籍の学生の受入れを早い段階から容認していたことになる。国立大学は2000年時点でそういった外国籍の学生の受入れを一切認めておらず、現在でも高等学校相当として指定した外国人学校一覧で受入れを認める教育機関を限定している(平成27年3月現在30数校)。しかし国立大学法人であっても例えば宮崎大学では入学資格審査について、学校教育法施行規則(昭和22年文部省令第11号)の一部を改正する省令(平

成 15 年文部科学省令第 41 号)が平成 15 年 9 月 19 日に公布, 同日施行されたことにより, 「大学において, 個別の入学資格審査 により, 高等学校を卒業した者と同等以上の学力があると認めた者で 18 歳に達したものについて, 当該大学の入学資格を認めること」とし, 2011 年より受入れ可能としている。さらに以下に掲げる朝鮮学校を卒業した者及び卒業見込みの者は, 本要項 3.(1) のア及びイの書類については, 不要とする」として全国の朝鮮学校を列挙し便宜を図っている。甲南大学に近い神戸朝鮮高級学校も含まれる。なお不要とする書類とは「当該学校の教育が 12 年の課程であることを証明するもの」「当該学校の教育内容等を証明するもの」である。従って国内の外国人学校から一般入試で入学した外国籍の正規生は甲南大学においても相当数いると思われるが(実数の把握は不可能), 海外機関との組織的な国際交流に関わることがないという意味で「海外との交流」という範疇には入らないとみる。

9 甲南・イリノイセンターの場合はイリノイ・コンソーシアムという外部組織が設置に深く関わった。

10 白石(2016)では「IIE Open-Doors」からのデータを元にではあるが, 「米国の私立大学の学費は 300 万円～ 400 万円/年で, 生活費も含めればざっと 500 万円/年の費用が掛かると見積もられる。中国からの留学生についてはその 70 %に経済的問題がないとレポートされていることに改めて留意する必要がある」と述べている。つまり日本の大学の場合とは事情が異なるだろうし, 「経済主導型モデル」が理念として適当とは言い難い。そのためであろうか, 白石(2009)においても特に「顧客モデル」で留学生を受け入れる場合は「十分な経済的基盤を有しているかどうか見極めなければならないということになろう」と指摘している。

11 「高度人材」については, 2012 年に導入された「高度人材ポイント制による出入国管理上の優遇制度」(法務省入国管理局総務課)によると「高度人材外国人の活動内容を, 『高度学術研究活動』, 『高度専門・技術活動』, 『高度経営・管理活動』の 3 つに分類し, それぞれの特性に応じて, 『学歴』, 『職歴』, 『年収』などの項目ごとにポイントを設け, ポイントの合計が一定点数(70 点)に達した場合に, 出入国管理上の優遇措置を与えることにより, 高度人材外国人の我が国への受入れ促進を図ること」を目的としている。従って, 外国人正規生(さらに大学院生であっても)はそのままでは高度人材には該当せず, あくまで高度人材になろう人材として育成する対象である。

12 DDP(Double Degree Program)であれば正規生でありながら交換留学生の性格を同時に有するため, 海外における派遣元としての相手校の開拓等, 大学の国際交流部門としての国際戦略の是非の検討・協議の対象にはなる。国際化の成果として今後期待する余地のあるものである。

13 外国人の高度人材に関する最新の情報では「政府は 23 日までに, 在日外国人の中で特に能力が高い研究者や技術者, 経営者などが永住権を取得するために必要な在留期間を現行の 5 年から最速で 1 年に短縮する方向で検討を始めた」(2016 年 12 月 25 日, 産経ニュース)ことから, 高等教育機関を卒業したグローバルな人材が国内の産業界においても今後その存在感を増すことになろう。

参考文献

- [1] 片岡弘勝(1992)「名古屋大学における外国人留学生受入れの歴史に関する一考察: 受け入れ数の推移と外国人留学生後援活動」『名古屋大学史紀要』v.3, p.117-156, 名古屋大学史編集室。
- [2] 太田浩(2010)「留学生三〇万人計画時代における留学生の入学選考」『留学交流』22(6): 2-5, 日本学生支援機構。
- [3] 佐々木隆生(2009)「日本の大学入学者選抜と留学生入学選考」『留学交流』2009 年 6 月号, 日本学生支援機構。
- [4] 松元秀雄・高橋直人(2009)「外国人スポーツ留学生の日本の大学への受け入れの現状と課題～ラグビー選手に着目して～」『順天堂スポーツ健康科学研究』第 1 巻第 2 号(通巻 14 号), pp.214 ~ 224, 順天堂大学スポーツ健康科学部。
- [5] 文部科学省(2013a)「今後の留学生政策について」(HP 掲載: 国際教育>大学生等の留学生交流・国際交流の推進>外国人留学生の受入れについて)平成 25 年 8 月 8 日。
- [6] 文部科学省(2013b)『世界の成長を取り込むための外国人留学生の受入れ戦略(報告書)』戦略的な留学生交流の推進に関する検討会(平成 25 年 12 月 18 日)。
- [7] 寺倉憲一(2009)「留学生受入れの意義—諸外国の政策の動向と我が国への示唆—」『レファレンス』

- No.698, 2009 年 3 月, 国立国会図書館調査及び立法考査局.
- [8]横田雅弘・太田浩・白土悟・坪井健(2006)「岐路に立つ日本の大学ー全国四年制大学の国際化と留学交流に関する調査報告ー」『日米豪の留学交流戦略の実態分析と中国の動向ー来るべき日本の留学交流戦略の構築ー』平成 15 年・16 年・17 年度最終報告書, 文部科学省科学研究費補助金(基盤研究 B), 一橋大学留学生センター.
 - [9]経済同友会(2014)「知日派・親日派外国人層の養成と日本企業のグローバル化促進に向けてー外国人社員や JET プログラム経験者の活用状況に関するアンケート調査結果ー」『提言・意見書・報告書』No.2013-34, 公益社団法人経済同友会.
 - [10]東京商工会議所(2016)『中小企業のためのダイバーシティ推進ガイドブックー人材と働き方の多様化による組織力の強化ー』.
 - [11]日本学生支援機構(1992)「留学生受入体制の整備充実」『我が国の文教施策』第 2 編 第 9 章 第 4 節 2-2.
 - [12]白石勝己(2016)「留学生受け入れ促進の方途に関する考察ー外国人留学生の受入れ理念の変遷・現状分析・渡日前入学許可募集広報プログラムの試行についてー」『留学交流』2016 年 12 月号, 日本学生支援機構.
 - [13]小川誉子美・丸山千歌・奥野由紀子(2004)「学部留学生の日本語力に関する報告ー中級者に対する試みと提案ー」『横浜国立大学留学生センター紀要』(11).
 - [14]水本光美・池田隆介(2004a)「学部留学生のためのチューター制度はどうあるべきか」『北九州市立大学国際論集』第 2 号.
 - [15]水本光美・池田隆介(2004b)「理工系学部留学生にとって効果的なチューター制度」『専門日本語教育研究』第 6 号, 専門日本語教育学会.
 - [16]小川誉子美・丸山千歌・奥野由紀子(2006)「学部留学生に対する日本語教育改革試案ープレイスメント・テストの試行と中級日本語クラスの報告ー」『横浜国立大学留学生センター教育研究論集』(13).
 - [17]中園博美(2006)「島根大学の学部留学生に関する一考察: 留学生生活の困難点を中心に」『島大言語文化』20, 島根大学法文学部.
 - [18]小川誉子美(2006)「日本語教育の現状と課題ー学部留学生対象の日本語教育を中心にー」『留学交流』18(3), 日本学生支援機構(編集), ぎょうせい(発行).
 - [19]伊藤恵美子(2007)「外国人留学生受入れの歩み, 現状, そして今後の課題 学部学生を中心に, 日本語教育の観点から」『下関市立大学創立 50 周年記念論文集』.
 - [20]今尾ゆき子(2009)「学部留学生の日本語力と日本語科目の履修」『福井大学留学生センター紀要』(4).
 - [21]小山悟・菊池富美子(2012)「学士課程国際コースの日本語教育ー大学の日本語教育はどうあるべきかー」『留学交流』2012 年 10 月号, 日本学生支援機構.
 - [22]久川伸子(2013)「日本の大学における学部留学生向け日本語プログラムの現状と課題ー改善のための協働ー」『東京経済大学人文自然科学論集』134.
 - [23]「国際化指標」検討委員会(2009)『「国際化指標」検討委員会報告書』(平成 21 年 4 月), 経済産業省.
 - [24]芦沢真五(2012)「留学生受入れと高度人材獲得戦略ーグローバル人材獲得のための戦略的課題とはー」『留学交流』2012 年 1 月号, 日本学生支援機構.
 - [25]経済産業省(2011)『企業の人材マネジメントの国際化に関する調査報告書』(平成 23 年 3 月), 経済産業省委託平成 22 年度総合調査研究等委託事業, 委託先公益財団法人日本生産性本部.